

教宣 せぶん

ホワイトカラーエグゼンプション

地位確認訴訟について、「なぜこんな私たちの労働条件や生活に直結する重要な問題を、会社は『決定事項』だと言って、労使協議もなしに一方的な通知としてすすめるのか」という素朴な疑問があります。この疑問は、当時在籍していたすべての契約係従業員が感じたものではないでしょうか。このあたりのことを最終準備書面では「第8章 被告の不誠実な交渉」のなかで詳細に書き込んでいるわけですが、まさにこの会社の出方は、労使交渉や、労働組合の存在そのものを無視した「暴挙」だと言えるのではないのでしょうか。

先日の団交で、会社は「陪審員制度の創設に伴い新たな特別休暇を設ける旨の提案」を行いました。また、以前に提案していた「育児休業用の改定」についてもこの場で合意しています。私たちの労働条件からすれば、「社員制度の廃止」とは比較できないほどの「軽微」な「案件」については、しっかりルールに則って、提案し、合意をするというすすめ方をしてきています。片方ではこういう姿勢を見せながら、働くものの雇用や労働条件に重大な影響を及ぼす「案件」に関しては、「もう決まってしまったことなのだから、理解してもらおうしかない」という出方をしているのです。これは一体どういうことなのでしょう？

この会社の「姿勢」「出方」を見る限り、会社は労使で物事を決めていくというルールはしっかりと理解していて、問題が噴出しなれないと思われる「案件」に関してはルールに則って労使協議を行い決定し、問題が噴出されると予想される「案件」については有無を言わず強引に決めてしまえという出方をしているのです。「RA制度の発展的解消」を通知ですすめることがルールに則っていないと知りつつ、その理由と手続きをなんとかごまかして押し切ろうとしているのです。まさに確信犯です。

いま巷では「ホワイトカラーエグゼンプション」という言葉が踊っています。ホワイトカラー労働者に対する労働時間規制を適用除外(エグゼンプト)するものですが、その法案の提出をめぐっては、労働界はもとより、与党の中でも反対があり、経営側の思惑通りに事はすすまないという情勢のようです。当然のことだと思いますが、しかし当社ではすでに「ホワイトカラーエグゼンプション」、すなわち労働裁量制は、05年2月より試行、06年4月から本格実施されています。社会的に問題があると指摘される制度の導入がいつも簡単に行なわれているというのが当社の実態です。当社の経営者は、「法」よりも、経営者の「意向」の方が優先するという「文化」を、当然のようにこの新企業内にも築こうとしていることがよくわかります。そんな観点で

「R A制度の発展的解消」を通知ですすめるといふ会社の出方を見ると、この問題の本質がよくわかります。「R A制度の発展的解消」を第2の「ホワイトカラーエグゼンプション」にしてはいけません。これを許せば、こんなすすめ方を許せば、労働組合が存在する意味がありません。「法」がある意味がありません。これは東海日動経営の「法」に対する挑戦なのです。私たちはこの経営の暴挙を、「法令順守」で跳ね返しましょう。